

# Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben

Zweiter Bericht  
(Zweijahreszeitraum 2010/2011)

## Abstract



[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)



[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)



[facebook.com/afi.ipl](https://facebook.com/afi.ipl)

# Abstract des Forschungsberichtes: „Weibliche und männliche Beschäftigung in Südtirols Großbetrieben (2010-2011)“

Von Silvia Vogliotti (AFI-IPL), Juni 2013

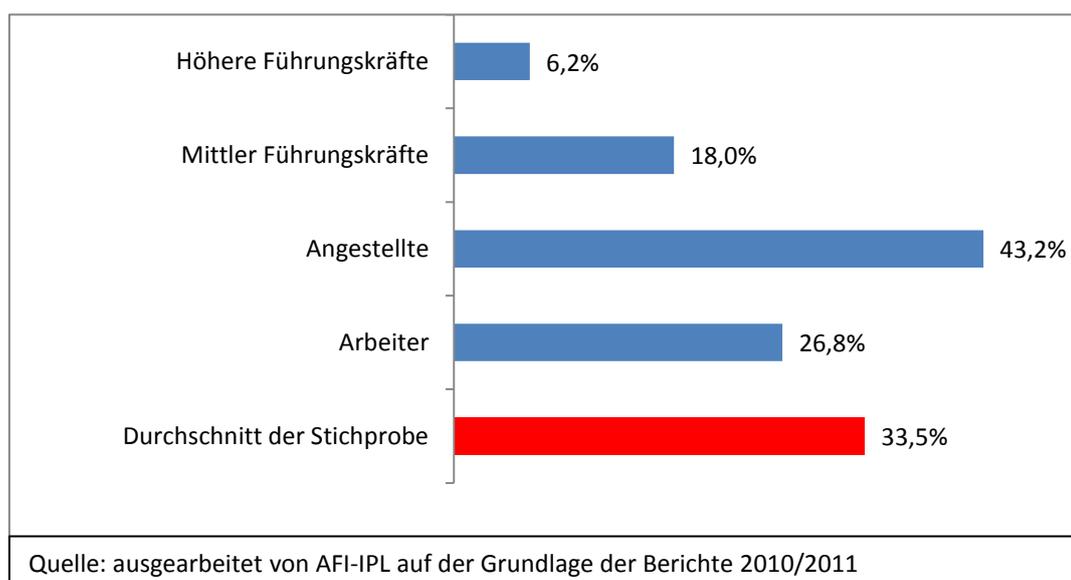
Der Forschungsbericht von Silvia Vogliotti (AFI-IPL) basiert auf einer normativen Bestimmung (Art. 46 des Chancengleichheitskodex), die vorschreibt, dass Unternehmen mit über 100 MitarbeiterInnen alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation ihrer Beschäftigten nach Geschlecht erstellen müssen.

**In den 134 Unternehmen, die den Fragebogen ausfüllten, waren zum 31.12.2011 34.095 Personen beschäftigt, davon 11.431 Frauen (33,5%).** Bemerkenswert ist die sog. **horizontale Segregation**, d. h. die Konzentration von Frauen in bestimmten Branchen: Im Bildungswesen beträgt der Frauenanteil 66,4%, im privaten Gesundheits- und Sozialwesen 60,9%, im Gastgewerbe 54,3%. Ein geringer Frauenanteil ist insbesondere in der Metallverarbeitung (14,7%) und im Bauwesen (9,9%) zu verzeichnen. Hoch ist die sog. **vertikale Segregation**, d. h. ein geringer Frauenanteil in Führungspositionen: Bei den höheren Führungskräften sind lediglich 6,2% Frauen, bei den mittleren Führungskräften 18%. In keiner Branche nähert sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen dem Anteil an beschäftigten Frauen (was Gleichstellung bedeuten würde).

Über einen **unbefristeten Arbeitsvertrag** (stabiles Arbeitsverhältnis) verfügen 75% der Frauen gegenüber 81% der Männer. Über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügen 17,7% der Frauen gegenüber 9,6% der Männer.

**Einer Teilzeitarbeit gehen 27% der beschäftigten Frauen nach**, wobei jedoch in den einzelnen Branchen äußerst große Unterschiede festzustellen sind. Der Wartestand ist typisch weiblich: Frauen machen einen Anteil von 64,4% der Personen im Wartestand und von 98,5% der Personen im Elternurlaub aus (was bedeutet, dass nur 1,5% des Elternurlaubs von den Vätern in Anspruch genommen wird).

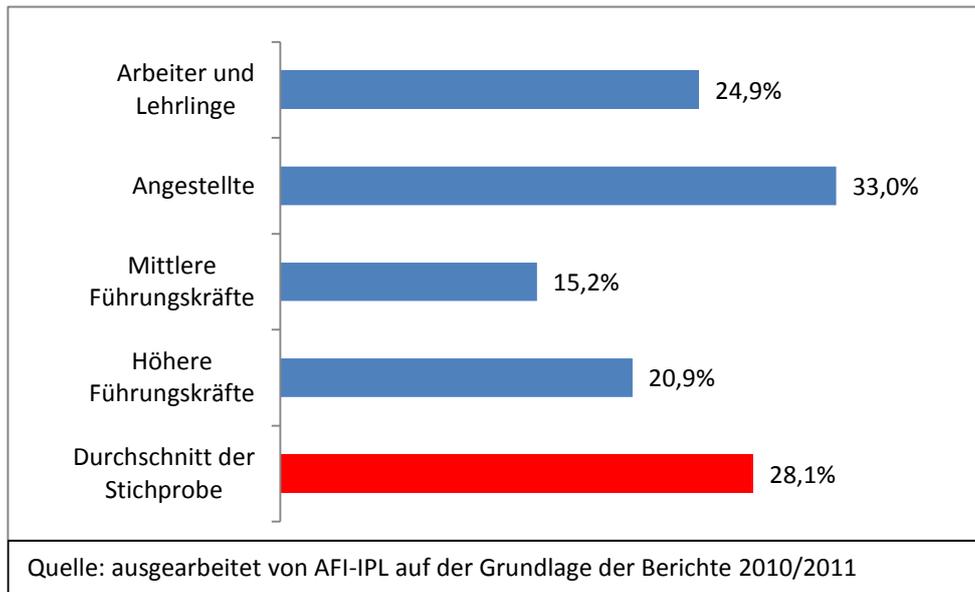
**Grafik: Frauenquote in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 MitarbeiterInnen nach Qualifikationen zum 31.12.2011**



**Das geschlechterspezifische Lohngefälle, d.h. der Unterschied zwischen der Entlohnung von Männern und Frauen, beläuft sich durchschnittlich auf 28,1% (bei Vollzeitwerbstätigen).** Bei den Angestellten

beträgt das geschlechterspezifische Lohngefälle 33%, bei den Arbeitern 25%, bei den mittleren Führungskräften 15% und bei den höheren Führungskräften 21%.

Grafik: **Geschlechterspezifisches Lohngefälle in nach Qualifikation – Jahr 2011 – nur Vollzeitbeschäftigte**



**Eine Reduzierung des geschlechterspezifischen Lohngefälles – sowohl beim Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch während der beruflichen Laufbahn – würde viele nicht erwerbstätige Frauen veranlassen, ihren Beitrag auf dem Arbeitsmarkt zu liefern** (der finanzielle Aufwand des Verzichts auf eine bezahlte Arbeit wäre hoch). Wenn Frauen mehr Lohn beziehen würden, wären gemäß der Wirtschaftstheorie immer mehr Frauen bereit, außer Haus zu arbeiten, was zur Folge hätte, dass sie Sozialabgaben und Steuern an den Staat abführen würden, was neue Arbeitsplätze im Bereich der Dienstleistungen für Betreuung und Haushalt schaffen würde (welche erwerbstätige Frauen ihrerseits auf dem Markt kaufen). Entstehen würde daher ein „Engelskreis“ einer neuen Beschäftigung (nicht nur für Frauen).

Insbesondere beinhaltet die vertikale Segregation **ein starkes Risiko der Überqualifizierung für die Frauen**, d. h. der ungenügenden Wertschätzung der weiblichen Kompetenzen. Durch die Förderung der Beteiligung der Frauen in allen Bereichen des Berufslebens und auf allen hierarchischen Stufen in einem Unternehmen könnte dieses Risiko sicherlich abgewendet werden, indem ein noch zu wenig genutztes Potenzial aufgewertet wird.

**Eine verstärkte Aufteilung der unbezahlten Arbeitsbelastungen zwischen Männern und Frauen würde** die sog. „Opportunitätskosten“, die heute ausschließlich die Frauen belasten, auf eine familiäre Ebene übertragen und **das von vielen Frauen erwartete Entlohnungsniveau erhöhen**. Die Erhöhung der erwarteten Entlohnung würde natürlich diese Frauen dazu veranlassen, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Eine Steigerung der weiblichen Entlohnungen würde zudem die progressive Erhöhung des von den Vätern in Anspruch genommenen Elternurlaubs fördern. Derzeitig werden 90% der fakultativen Elternzeit in Südtirol von den Müttern genutzt, da ein Vater in Elternzeit einen höheren Einkommensverlust für die Familie als eine Mutter in Elternzeit beinhaltet, da diese weniger als der Vater verdient.

**Fest steht, dass die Teilzeitarbeit nicht die einzige Lösung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein darf**, denn tendenziell stellt sie eine Wiederholung des herkömmlichen Modells der Rollenaufteilung in der Familie dar und wirkt sich zudem erwiesenermaßen auf die Karriere und somit die aktuellen Einkünfte und zukünftigen Ruhestandsbezüge der Frauen aus. Die Teilzeitarbeit kann dagegen ein wertvolles Instrument für die Vereinbarkeit in den ersten Lebensjahren der Kinder sein, umso mehr, wenn sie reversibel ist, wodurch eine Frau, die an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, ihre berufliche Weiterentwicklung und ihre Karriere fortsetzen kann.

Mehr Informationen:: [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org), [info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org), Tel. 0471 418831/32